

## BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

BỘ LAO ĐỘNG -  
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 17/2009/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 26 tháng 5 năm 2009

### THÔNG TƯ

**sửa đổi, bổ sung một số điểm của Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động**

*Căn cứ Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về hợp đồng lao động;*

*Căn cứ Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12 tháng 12 năm 2008 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp;*

*Căn cứ Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22 tháng 12 năm 2006 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc;*

*Căn cứ Nghị định số 186/2007/NĐ-CP ngày 25 tháng 12 năm 2007 của Chính*

*phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung một số điểm của Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 về hợp đồng lao động (sau đây viết là Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH) như sau:*

**Điều 1.** Sửa đổi khoản 2, mục II, Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH như sau:

“2. Hợp đồng lao động giao kết với người đang hưởng lương hưu hàng tháng và người làm việc có thời hạn dưới 03 tháng thì ngoài phần tiền lương theo công việc, người lao động còn

được người sử dụng lao động thanh toán khoản tiền tính theo tỷ lệ phần trăm (%) so với tiền lương theo hợp đồng lao động, gồm:

a) Bảo hiểm xã hội: từ ngày Thông tư này có hiệu lực thi hành đến tháng 12 năm 2009 là 15%; từ tháng 01 năm 2010 đến tháng 12 năm 2011 là 16%; từ tháng 01 năm 2012 đến tháng 12 năm 2013 là 17%; từ tháng 01 năm 2014 trở đi là 18%;

b) Bảo hiểm y tế 2%. Khi Chính phủ quy định tăng mức đóng bảo hiểm y tế

đối với người sử dụng lao động thì thực hiện theo quy định của Chính phủ;

c) Nghỉ hàng năm 4%;

d) Tiền tàu xe đi lại khi nghỉ hàng năm do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

**Điều 2.** Sửa đổi khoản 3, mục III, Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH như sau:

“3. Cách tính và chi trả tiền trợ cấp thôi việc:

a) Công thức tính trợ cấp thôi việc ở từng doanh nghiệp:

$$\text{Tiền trợ cấp thôi việc} = \frac{\text{Tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp tính trợ cấp thôi việc}}{\text{Tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp tính trợ cấp thôi việc}} \times \text{Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc} \times 1/2$$

Trong đó:

- Tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp tính trợ cấp thôi việc (tính theo năm) được xác định theo khoản 3, Điều 14 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ, trừ thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12 tháng 12 năm 2008 của Chính phủ. Trường hợp, tổng thời gian làm việc tại doanh nghiệp tính trợ cấp thôi việc có tháng lẻ (kể cả trường hợp người lao động có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên nhưng tổng

thời gian làm việc tại doanh nghiệp tính trợ cấp thôi việc dưới 12 tháng) thì được làm tròn như sau:

Từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng làm tròn thành 1/2 năm;

Từ đủ 06 tháng đến dưới 12 tháng làm tròn thành 01 năm.

- Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, gồm tiền công hoặc tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có).



## b) Một số trường hợp cụ thể:

- Người lao động thực hiện nhiều hợp đồng lao động tại một doanh nghiệp mà khi chấm dứt từng hợp đồng lao động chưa thanh toán trợ cấp thôi việc thì doanh nghiệp cộng thời gian làm việc theo các hợp đồng lao động để tính trợ cấp thôi việc cho người lao động. Trường hợp, có hợp đồng lao động do người lao động đơn phương chấm dứt trái pháp luật thì thời gian làm việc theo hợp đồng lao động đó không được tính trợ cấp thôi việc.

Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng.

Ví dụ 1: Ông Nguyễn Văn A làm việc liên tục theo ba hợp đồng lao động tại Công ty X: hợp đồng lao động thứ nhất có thời hạn 12 tháng, được thực hiện từ ngày 01/01/2005 đến ngày 31/12/2005; hợp đồng lao động thứ hai có thời hạn 36 tháng, được thực hiện từ ngày 01/01/2006 đến ngày 31/12/2008; hợp đồng lao động thứ ba không xác định thời hạn, được thực hiện từ ngày 01/01/2009 cho đến ngày 31/12/2010 thì ông A chấm dứt, tiền lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động thứ ba là 2.500.000 đồng. Từ ngày 01/01/2009 đến ngày 31/12/2010, ông A liên tục đóng hiểm thất nghiệp theo quy định (2

năm). Công ty X chưa thanh toán trợ cấp thôi việc khi chấm dứt từng hợp đồng lao động, theo đó tổng thời gian làm việc được tính trợ cấp thôi việc của ông A là 4 năm (6 năm làm việc trừ đi 2 năm đóng bảo hiểm thất nghiệp). Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là 2.500.000 đồng. Tiền trợ cấp thôi việc của ông A là 5.000.000 đồng (4 năm x 2.500.000 đồng x 1/2).

- Người lao động làm việc cho công ty nhà nước nhưng có thời gian làm việc theo chế độ biên chế và có cả thời gian làm việc theo hợp đồng lao động thì cộng cả hai loại thời gian này để tính trợ cấp thôi việc.

Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng.

Ví dụ 2: Bà Trần Thị B, làm việc tại Công ty Y từ ngày 01/4/1991 đến ngày 31/01/1994 theo biên chế và từ ngày 01/02/1994 chuyển sang làm việc theo chế độ hợp đồng lao động. Đến ngày 31/10/2009 bà B chấm dứt hợp đồng lao động. Tổng thời gian làm việc của bà B ở Công ty Y là 223 tháng. Từ ngày 01/01/2009 đến ngày 31/10/2009, bà B liên tục đóng bảo hiểm thất nghiệp. Tiền lương tính bình quân 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động là 2.800.000 đồng. Như vậy, thời gian làm



việc được tính trợ cấp thôi việc của bà B là 213 tháng, làm tròn thành 18 năm (223 tháng trừ đi 10 tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp) và mức trợ cấp thôi việc là 25.200.000 đồng (18 năm x 2.800.000 đồng x 1/2).

- Người lao động làm việc ở nhiều công ty nhà nước do chuyển công tác trước ngày 01 tháng 01 năm 1995, thì trợ cấp thôi việc được tính theo thời gian làm việc ở từng công ty nhà nước. Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc cho người lao động ở từng doanh nghiệp là tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động ở công ty nhà nước cuối cùng. Công ty nhà nước cuối cùng có trách nhiệm chi trả toàn bộ số tiền trợ cấp thôi việc cho người lao động, kể cả phần trợ cấp thôi việc thuộc trách nhiệm chi trả của công ty nhà nước mà người lao động đã làm việc trước khi chuyển công tác trước ngày 01 tháng 01 năm 1995, sau đó gửi thông báo theo mẫu số 3 ban hành kèm theo Thông tư này để yêu cầu hoàn trả số tiền đã được chi trả hộ. Trường hợp công ty nhà nước được chi trả hộ đã chấm dứt hoạt động thì ngân sách nhà nước hoàn trả số tiền trợ cấp thôi việc đã được chi trả hộ theo hướng dẫn của Bộ Tài chính.

Ví dụ 3: Ông Lê Việt C, làm việc theo chế độ biên chế tại Công ty P từ ngày

01/9/1990 đến ngày 31/8/1992 (2 năm), từ ngày 01/9/1992 đến ngày 31/8/1994 chuyển công tác sang làm việc theo chế độ biên chế tại Công ty Q (2 năm), từ ngày 01/9/1994 chuyển sang làm việc theo hợp đồng lao động tại Công ty S cho đến khi chấm dứt hợp đồng lao động vào ngày 31/8/2009 (15 năm). Tiền lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động ở Công ty S là 2.500.000 đồng. Ông C có thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp liên tục từ ngày 01/01/2009 đến ngày 31/8/2009 (8 tháng). Tiền trợ cấp thôi việc của ông C tính ở từng công ty như sau:

Tại Công ty P là 2.500.000 đồng (2 năm x 2.500.000 đồng x 1/2).

Tại Công ty Q là 2.500.000 đồng (2 năm x 2.500.000 đồng x 1/2).

Tại Công ty S là 18.125.000 đồng (14,5 năm x 2.500.000 đồng x 1/2).

Công ty S có trách nhiệm thanh toán toàn bộ khoản trợ cấp thôi việc là 23.125.000 đồng cho ông C, sau đó thông báo để Công ty P và Công ty Q hoàn trả số tiền đã chi hộ.

- Trường hợp sau khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp mà người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, thì người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm cộng cả thời gian người lao



động làm việc cho mình và thời gian làm việc cho người sử dụng lao động liền kề trước đó để tính trả trợ cấp thôi việc cho người lao động. Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng.

Đối với công ty nhà nước thực hiện phương án sắp xếp lại hoặc chuyển đổi hình thức sở hữu (chuyển thành công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, cổ phần hóa, giao, bán) thì áp dụng theo quy định của Nhà nước đối với các trường hợp này.

Ví dụ 4: Bà Vũ Vân D làm việc cho Công ty nhà nước N theo hợp đồng lao động từ ngày 01/6/1994 đến ngày 01/6/2005 thì Công ty nhà nước N cổ phần hóa trở thành Công ty cổ phần N' (thời gian làm việc tại Công ty nhà nước N là 11 năm) và bà D tiếp tục chuyển sang làm việc tại Công ty cổ phần N' cho đến 01/6/2009 thì chấm dứt hợp đồng lao động (thời gian làm việc tại Công ty cổ phần N' là 4 năm). Tiền lương bình quân 6 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần N' là 2.400.000 đồng. Bà D có thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp liên tục từ ngày 01/01/2009 đến hết ngày 31/5/2009 (5 tháng). Như vậy, tiền trợ cấp thôi việc Công ty cổ phần N' phải trả là 18.000.000 đồng (15 năm x 2.400.000 đồng x 1/2),

trong đó bao gồm cả phần trả cho thời gian người lao động làm việc trong Công ty nhà nước N (11 năm) và phần trả cho thời gian làm việc trong Công ty cổ phần N' (là 3 năm 7 tháng làm tròn thành 4 năm).

### **Điều 3. Điều khoản thi hành**

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 45 ngày, kể từ ngày ký. Bãi bỏ khoản 2, mục II và khoản 3 mục III, Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Cách tính trợ cấp thôi việc quy định tại Điều 2 Thông tư này được áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2009 (ngày Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12 tháng 12 năm 2008 của Chính phủ có hiệu lực thi hành).

3. Không áp dụng cách tính trợ cấp thôi việc quy định tại Thông tư này để tính lại trợ cấp thôi việc đối với những trường hợp đã chấm dứt hợp đồng lao động trước ngày 01 tháng 01 năm 2009.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để hướng dẫn bổ sung kịp thời./.

KT. BỘ TRƯỞNG  
THỨ TRƯỞNG

Phạm Minh Huân